



Lanzamiento y Gestión de Procesos Internos de Selección en Buk 🤩

Conozcámonos



Emily Julio

**Customer Education
Specialist**



Daniela Marín

**Customer Education
Specialist**

**¿Has participado de algún
proceso interno?**





Stephany Castillo · 2º

Key Account Manager (KAM) en Coloca | Estrategia comercial, fi...
11 meses ·

+ Seguir ...

Últimamente escucho mucho: "Las personas ya no duran años en las empresas". Se suele culpar a la falta de compromiso o a la búsqueda de flexibilidad y equilibrio entre vida y trabajo. Pero la realidad es más profunda: muchas veces los colaboradores se van porque las promesas de ascenso o mejora salarial nunca llegan.

Esto no solo desmotiva, sino que tiene un impacto financiero significativo. La rotación laboral cuesta: entre reclutamiento, selección y capacitación, reemplazar a un colaborador puede costar hasta el 200% de su salario anual. Además, la pérdida de conocimiento y el golpe a la moral del equipo afectan la productividad durante meses.

Cumplir lo prometido es más económico que reemplazar talento. Invertir en el bienestar y desarrollo de los colaboradores genera mayor productividad, una cultura organizacional más fuerte y, sobre todo, mejores resultados financieros.

Entonces, ¿en tu empresa cómo te ven? ¿Como alguien a quien quieren preservar o como alguien reemplazable? Al igual que en las ventas se dice que el cliente siempre tiene la razón, en las empresas no basta con decir "somos una familia". También hay que serlo y querer crecer juntos.

16

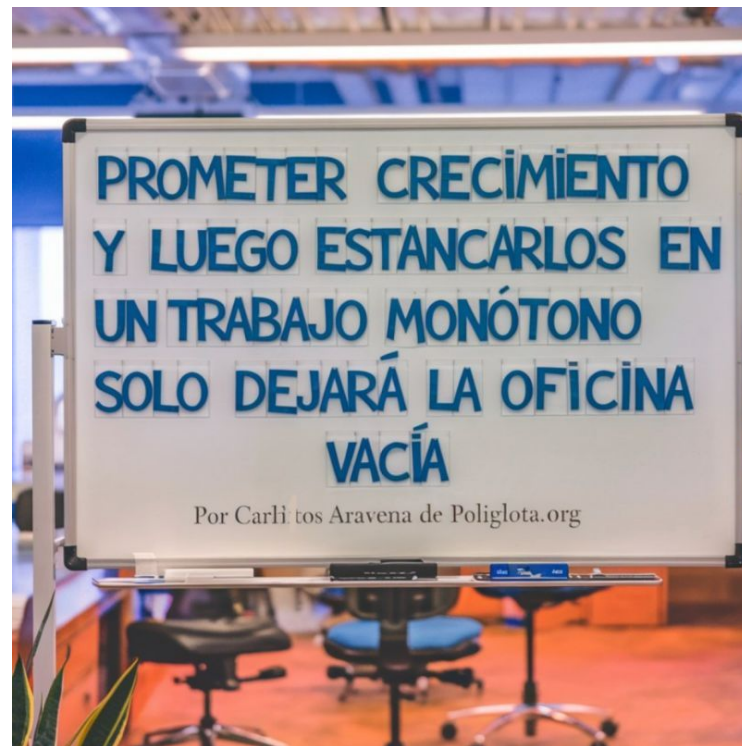
1 vez compartido

Recomendar

Comentar

Compartir

Enviar



¿Por qué procesos internos?



Fidelización:

Ofrecer oportunidades de crecimiento demuestra a tus empleados que **inviertes en su futuro**. Esto aumenta su lealtad y reduce la rotación, ya que ven un **camino claro para desarrollarse dentro de la empresa**. Un colaborador que se siente valorado y ve un futuro, es mucho **menos propenso a buscar otras opciones**.



Agilidad:

Un empleado que **ya conoce la cultura y los procesos de la empresa tiene una curva de aprendizaje mucho más corta**. Esto acelera el proceso de integración, **minimiza los costos de capacitación** y asegura que la persona sea productiva en su nuevo rol de manera casi inmediata.



Motivación y compromiso:

La posibilidad de **ascender o cambiar de rol es un poderoso incentivo** que impulsa el **rendimiento**. Los colaboradores se sienten **motivados** a dar lo mejor de sí, sabiendo que sus esfuerzos pueden ser recompensados con un nuevo puesto. Esto genera **mayor compromiso con los objetivos de la organización**.



Marca Empleadora:

Una empresa que promueve activamente el talento interno **proyecta una imagen positiva y atractiva en el mercado laboral**. Esto no solo ayuda a **retener** a los colaboradores actuales, sino que también **atrae a candidatos externos de alta calidad que buscan organizaciones que valoren el desarrollo profesional de su gente**.

Claves para un proceso exitoso

• **Transparencia y claridad**

Comunicar de forma abierta, requisitos, rol, perfil, sin misterios 🤖

• **Igualdad de oportunidades**

Asegúrate de que todos los colaboradores tengan las mismas posibilidades de postular, sin importar su área. **Dale foco a las habilidades.** 😊

• **Acompañamiento y Feedback**

El proceso no termina con la elección del candidato. Brinda retroalimentación constructiva a quienes no fueron seleccionados. Hagamos un plan de mentoría o preparación para próximas ocasiones 👁️



¿Cómo empiezo? ¿Qué debo hacer? 🤔

01. **Siéntate a definir el perfil (si aún no lo tienes)**

- *Competencias*
- *Experiencia*
- *Conocimientos*
- *Vivencias en la organización*

02. **Abre el proceso, informalo claramente**

- Descripción
- Requerimientos (tiempo en la org)
- Fecha de elección aproximada

03. **Define cómo lo vas a evaluar y rígete por esto (también informalo claramente a cada candidato)**

- Evalúa de manera justa y objetiva.
- Usa herramientas como entrevistas estructuradas, el scoreboard de Buk y formularios de habilidades que arrojen puntaje
- Ayúdate de información que también te pueda dar su líder actual.

04. **Haz el plan de retroalimentación y desarrollo | y plan de Inboarding para la persona electa**

- Prepara bien tu siguiente paso, las comunicaciones para las personas que no quedaron y las que si
- Ejecuta el plan de crecimiento de forma inmediata y asigna responsables

Todo esto con ayuda de Buk

Desde la vacante, la comunicación y el plan de crecimiento



Comunica la posición

De nuevo, de forma clara y transparente.

Anunciala tambien en reuniones generales si las tienes

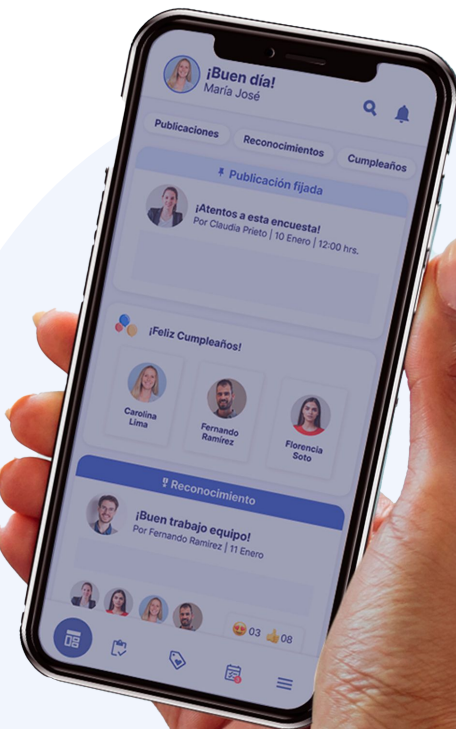


Define claramente las **habilidades técnicas y blandas, la experiencia requerida y las responsabilidades del nuevo rol**. Esto ayuda a los colaboradores a autoevaluar si su perfil se ajusta a la posición.



Especifica los **tiempos estimados** para que los candidatos sepan qué esperar y no sientan incertidumbre.

Comunica explícitamente que **el proceso está abierto a todos los colaboradores y que la selección se basará únicamente en sus méritos y habilidades**. El mensaje debe ser claro: lo que cuenta es el talento y el potencial, no las relaciones.



Aquí te dejamos algunas ideas para tu “Plan de Crecimiento y Mentoría”

1. Sesión de Retroalimentación Constructiva 🎯
2. Definición del Plan de Desarrollo 📊
3. Asignación de un Mentor 🧑🏫
4. Asignación de Proyectos 🤝
5. Seguimiento y Reconocimiento (Continuo) 🌟



[Click aquí para encontrar
tu plantilla de plan de crecimiento](#)



IMPULSA TU MARCA EMPLEADORA

PERCEPCIÓN INTERNA 🤝

Mensaje de valor y crecimiento:

Demuestra que la organización los ve como una inversión a largo plazo. Esto genera un sentido de lealtad y pertenencia

Historias de éxito:

Los ascensos internos se convierten en ejemplos vivos del crecimiento dentro de la compañía, motivando a otros a mejorar su desempeño y a comprometerse con sus roles, sabiendo que hay un futuro prometedor para ellos.



PERCEPCIÓN EXTERNA 🤝

Testimonio de valor:

Las **personas** que trabajan en tu organización son **tus mejores embajadores**. Cuando los empleados hablan positivamente de las oportunidades de crecimiento que han tenido, esa información se propaga en el mercado. Esto construye una reputación de **empresa que invierte en su gente y que ofrece un camino de carrera claro**.

Ventaja competitiva:

En un mercado laboral competitivo, una marca empleadora fuerte es un diferenciador clave. **Los candidatos externos buscan organizaciones que valoren el crecimiento y el desarrollo de su personal**.

No solo **retienes** el talento, sino que también **atraes** a profesionales de alta calidad que quieren ser parte de una **cultura que premia el mérito**.



**No es solamente cuidar a tu talento
sino también hacerlos crecer contigo**



Crea un lugar de trabajo **más feliz ;)**

·buk· Gestión de
Personas